

**PARECER N.º 603/CITE/2022**

**ASSUNTO:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, por facto imputável à trabalhadora, nos termos do n.º 1 e da alínea a) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.

Processo n.º 2907-DG/2022

**I – OBJETO**

**1.1.** Em 12.08.2022, a CITE recebeu do ..., cópia de um processo disciplinar, com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora grávida ..., para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no artigo 63º n.º 1 e n.º 3, alínea a) do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.

**1.2.** Na carta remetida à CITE a entidade empregadora referiu o seguinte:

“(…)

*Assunto: Pedido de Parecer Prévio nos termos do art. 63º, n.º 1 do Código do Trabalho.*

*Exmos. Senhores,*

*A ..., NIPC n...., com sede na ..., vem , em cumprimento do disposto no art. 63º, n.º 1 do Código do Trabalho, requerer a V. Exas pedido de Parecer Prévio para o despedimento com justa causa da trabalhadora ..., residente na ..., que se encontra na situação de grávida, despedimento este que está a ser operado mediante um processo disciplinar.*

*Para cumprimento do nº 3 da supra referida disposição legal, envia-se em anexo a proposta de Decisão Final proferida pelo Ex.mo Sr. Instrutor nomeado no processo e cópia integral do processo disciplinar.*

*Anexa: Proposta de Decisão Final. Cópia integral de Processo Disciplinar.”*

**1.3.** A Nota de Culpa, que a entidade empregadora enviou à trabalhadora arguida, por carta registada de 14.06.2022, refere nomeadamente o seguinte:

“(…)

*Assunto: Processo Disciplinar (com intenção de despedimento) - Nota de Culpa*

*Ex.ma Sra.,*

*Vimos comunicar-lhe que foi decidido, pela sua entidade empregadora ....., instaurar procedimento disciplinar contra V. Exa, com vista ao despedimento.*

*Na qualidade instrutor, nomeado para a prossecução deste procedimento disciplinar, envio-lhe a respetiva Nota de Culpa, à qual, nos termos do art. 355º, nº 1 do Código do Trabalho, poderá responder, por escrito, no prazo de dez dias úteis a contar da data de receção desta carta.*

*Com os melhores cumprimentos,”*

\*\*\*

(...)”

### **NOTA DE CULPA**

*...., com sede na ..., em processo disciplinar, com intenção de despedimento, que move contra ..., vem deduzir a presente **nota de culpa**, nos termos dos arts. 351º e ss. do Código do Trabalho, o que faz com seguintes fundamentos:*

**1º**

*A ora arguida é trabalhadora da entidade empregadora, ora arguente, detendo um contrato de trabalho temporário, celebrado a 01 de abril de 2022, com a categoria de “...”, exercendo as suas funções na empresa utilizadora «...», no aeroporto de ... .*

**2º**

*A arguida, durante o presente ano civil de 2022 – e apenas no período desde o início do contrato e até ao presente, ou seja, em apenas dois meses e meio(!) – não compareceu por várias vezes ao trabalho, não tendo para isso apresentado qualquer motivo justificativo válido.*

**3º**

*Assim no mês de abril faltou nos dias 1, 2, 5, 13, 14, 29, e 30.*

**4º**

*No mês de maio faltou nos dias 7, 8, 12, 14, 25, e 29.*

**5º**

*No mês de junho faltou no dia 1.*

**6º**

*Conforme resulta do mapa de assiduidade, elaborado pela empresa utilizadora ... - a quem compete, nos termos legais, o controle da assiduidade dos trabalhadores temporários colocados ao seu serviço – que aqui se junta como doc. 1.*

**7º**

*Assim, durante o referido período já decorrido do presente ano civil de 2022, a arguida deu um total de 14 (catorze) dias de faltas injustificadas interpoladas*

**8º**

*Os dias de faltas injustificadas supra descritos, constam das folhas de registo de horas da arguida, bem como dos respetivos recibos de vencimento, nos quais vêm refletidos como descontos, nunca tendo a arguida, que deles teve conhecimento, colocado em causa ou reclamado os mesmos.*

**9º**

*Os factos descritos representam uma grave violação dos deveres de assiduidade e pontualidade, de realização do trabalho com diligência, e de cooperação para a melhoria da produtividade, a que a arguida está obrigada, por força do seu contrato de trabalho, e que vêm previstos no art.º 128º, n.º 1, alíneas b), c) e h) do Código do Trabalho.*

**10º**

*Bem como são suscetíveis de constituir justa causa de despedimento nos termos do art.º 351º, n.º 1 do Código do Trabalho, designadamente pelo facto de se terem ultrapassado os dez dias de faltas ao trabalho interpoladas, conforme dispõe a alínea g) do n.º 2 do citado art.º 351º (independentemente de qualquer prejuízo ou risco para a entidade empregadora).*

**11º**

*A prática culposa dos factos acima descritos, pela sua gravidade e consequências, originou a quebra definitiva da relação de confiança subjacente ao contrato de trabalho, impossibilitando imediatamente e na prática a subsistência da relação laboral, nos termos do n.º 1 do art.º 351º do Código do Trabalho.*

**12º**

*O comportamento da arguida, revelador de um total desinteresse pelo cumprimento da prestação de trabalho, originou prejuízos para a entidade para a qual prestava o seu trabalho (a empresa utilizadora ...), como se comprova pelo «Auto de Participação» feito por aquela empresa e dirigido à ora arguente – de que se junta aqui cópia como doc. 2.*

**13º**

*Tendo colocado em risco a relação comercial da empresa utilizadora com a sua entidade empregadora, sem prejuízo de, objetivamente, se ter ultrapassado o limite legal de faltas injustificadas preconizado na Lei.*

**14º**

*O comportamento da arguida deve ser qualificado de bastante grave, bem como as consequências do mesmo, e a sua reiteração, de tal modo gravosas para a entidade empregadora, que se entende que será de aplicar aqui a sanção disciplinar mais grave prevista, que é a de despedimento, com justa causa, sem direito a qualquer indemnização ou compensação, conforme prevista no art. 328º, n.º 1, f) do Código do Trabalho.*

*Nestes termos, deve promover-se:*

*- A aplicação da sanção de despedimento sem indemnização ou compensação, com justa causa.*

*Nos termos legais, pode a arguida, caso o queira, responder à presente nota de culpa, no prazo legal de dez dias úteis, juntando provas, designadamente testemunhas ou requerendo quaisquer outras provas que considere pertinentes para a sua defesa, prosseguindo os autos os seus termos posteriores até à decisão.*

*Testemunha: ... - Coordenador na ...*

*Junta: Cópia de credencial. Dois documentos, que se dão por reproduzidos para todos os efeitos legais.*

*(...)*

**1.4.** A trabalhadora arguida por carta datada de 30.06.2022 apresentou resposta à nota de culpa, nos termos a seguir transcritos:

*“(...)*

Assunto: Envio de resposta à nota de culpa comunicada à trabalhadora ...

Exmo. colega

Junto envio a resposta à nota de culpa no processo disciplinar instaurado pela ... à trabalhadora ...

Junta: Resposta à nota de culpa, procuração e documentos anexos”

\*\*\*

### **Resposta à nota de culpa**

..., tendo sido notificada da nota da culpa em processo disciplinar laboral que lhe move a entidade empregadora ... vem nos termos do artigo 355.º n.º 1 do C.T. responder à nota de culpa, o que faz nos termos e com os seguintes fundamentos:

**1.º**

A arguida está ao serviço da ..., de forma ininterrupta, desde de 3 de março de 2022.

**2.º**

Não é integralmente verdade o vertido nos artigos 39 a 52 da nota de culpa, pelo que se impugnam

**3.º**

Como impugna toda a matéria de facto vertida nos artigos 6.º a 14.º da nota de culpa

**4.º**

A arguida esteve doente no período de 31/03/2022 a 03/04/2022, conforme doc. n.º 1 que se junta e se dá por integralmente reproduzido.

**5.º**

A arguida enviou a justificação da ausência ao serviço nesse período, a ... da ..., conforme doc. n. 2 que se junta e se dá por integralmente reproduzido; pelo que as faltas dos dias 1 e 2 de abril devem ser consideradas justificadas.

**4.º**

A arguida reconhece que não entregou justificação de ausência para os restantes dias; porém a arguida sempre teve nos períodos menstruais dores intensas que muitas vezes foram incapacitantes para o trabalho.

**5.º**

As ausências ao serviço dos dias 29 e 30 de abril foram causadas por fortes dores sentidas no período menstrual que a obrigaram a ficar de cama sem capacidade para se apresentar ao trabalho.

**6.º**

A razão de ser deste processo disciplinar não se deve às faltas injustificadas até ao dia 1 de julho, mas a razão é outra.

**7.º**

Na verdade, a arguida deu entrada nos serviços de urgência do ... no dia 06/06/2022, conforme doc. n 3 que se junta e se dá por integralmente reproduzido.

**8.º**

No dia 07/06 entregou em mão a justificação da ausência ao serviço do dia 06/06, ao senhor ... e informou-o que estava grávida.

**9.º**

*E, como se pode ver pela participação que consta dos autos, nesse mesmo dia 7 foi feita a participação com vista a que fosse instaurado o procedimento disciplinar, quando, segundo o que consta na nota de culpa, já no dia 01 de julho, segundo a ... a arguida tinha dado 14 faltas injustificadas, o que se revela não ser verdade.*

**10.º**

*A verdade é que a arguida está grávida, conforme doc. n. 4 que se junta e se dá por integralmente reproduzido, e esse é o seu “crime” para lhe ser instaurado o processo disciplinar com vista ao seu despedimento.*

**11.º**

*As faltas injustificadas da arguida podem ter dado incómodos à empresa, no entanto, não há prejuízos efetivos, nem estes foram alegados, pelo que este processo deve ser imediatamente arquivado, o que se requer.*

**12.º**

*Mas, se não for essa a decisão da entidade empregadora não pode haver despedimento da arguida sem parecer prévio da CITE, nos termos do artigo 63.º do C.T.*

*Face ao exposto deve ser imediatamente arquivado o processo disciplinar, por falta de factos justificativos para o despedimento com justa causa porque não está demonstrado que a realidade factual consubstancie uma situação de comportamento culposo da arguida que torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laboral*

**Requerimento**

*A arguida requer ser ouvida nos presentes autos sobre toda a matéria de facto da resposta à nota de culpa, no caso do processo disciplinar não ser de imediato arquivado.*

*(...)”*

**1.5.** O processo foi instruído com os seguintes documentos:

- Calendário do período de ausência;
- Auto de Participação;
- Cópia de Declaração de justificação de faltas entre 31.03.2022 a 03.04.2022;
- Cópia da declaração de presença em unidade hospitalar em 06.06.2022;
- Cópia da declaração de gravidez;
- Nota de culpa;
- Notificação da nota de culpa à arguida;
- Notificação da inquirição das testemunhas;
- Proposta final;
- Carta de notificação da intenção de despedimento.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** O processo foi remetido nos termos do n.º 1 e da alínea a) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho. Cabe à CITE nos termos e para os efeitos do disposto na alínea c) do artigo 3.º do Decreto-lei n.º 76/2012 de 26 de março, diploma que aprova a sua Lei Orgânica atual, “emitir parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes ou de trabalhador no gozo de licença parental”.

**2.2.** O artigo 10.º, n.º 1, da Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro de 1992 obriga os Estados-membros a tomar as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença por maternidade, salvo nos casos excecionais não relacionados com o estado de gravidez.

**2.2.1.** Um dos considerandos da referida Diretiva refere que “... o risco de serem despedidas por motivos relacionados com o seu estado pode ter efeitos prejudiciais no estado físico e psíquico das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e que, por conseguinte, é necessário prever uma proibição de despedimento;”.

**2.2.2.** Por outro lado, é jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias (ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00) que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação direta em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14º n.º 1, alínea c) da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de Julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional.

**2.3.** Em sintonia com o princípio comunitário da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres a Constituição da República Portuguesa reconhece às mulheres trabalhadoras o direito a especial proteção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias.

**2.4.** Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no artigo 63º n.º 2 do Código do Trabalho, que o despedimento por facto imputável à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental “presume-se feito sem justa causa”, pelo que a entidade empregadora tem o ónus de provar que o despedimento é feito com justa causa.

**2.5.** Importa ainda salientar que, nos termos da alínea d) do artigo 381.º do Código do Trabalho, sob a epígrafe, “Fundamentos gerais da ilicitude de despedimento”, (...) o despedimento por iniciativa do empregador é ilícito em caso de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador durante o gozo de licença parental inicial, em qualquer das suas modalidades, se não for solicitado o parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

**2.6.** O procedimento para despedimento por facto imputável ao trabalhador encontra-se tipificado e, em regra, reveste-se de natureza imperativa, salvo nos casos expressamente previstos. A nota de culpa delimita o objeto do processo disciplinar, tanto em termos factuais como temporais. Por isso, a análise da presunção de inexistência de justa causa terá não só de se circunscrever às infrações indicadas naquele documento, sua valoração e nexos de causalidade, como considerar a prova realizada.

**2.7.** O artigo 350.º do Código Civil esclarece que as presunções legais podem ser ilididas mediante prova em contrário. Assim, a presunção de inexistência de justa causa, consignada no n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho, só pode ser ilidida mediante apresentação de prova que confirme que este despedimento é justificado.

**2.8.** Constitui justa causa de despedimento o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho. Na apreciação da justa causa, deve atender-se, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso sejam relevantes (cf. artigo 351.º, n.º 1 e n.º 3 do Código do Trabalho).

**2.9.** O n.º 2 do citado artigo 351º do citado Código do Trabalho, enuncia exemplificativos de comportamentos passíveis de constituir justa causa de despedimento, em concreto a alínea g): “constituem, nomeadamente, justa causa de despedimento faltas não justificadas ao trabalho que determinem diretamente prejuízos ou riscos graves para a empresa, ou cujo número atinja, em cada ano civil, cinco seguidas ou 10 interpoladas, independentemente de prejuízo ou risco”.

**2.10.** E, relativamente ao conceito de justa causa, refira-se o Acórdão do STJ de 06.03.2019, Processo n.º 14897/17.1T8LSB.L1.S1, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt): “ (...) O conceito de justa causa integra, segundo o entendimento generalizado tanto na doutrina, como na jurisprudência, três elementos: a) um elemento subjetivo, traduzido num comportamento culposo do trabalhador, por ação ou omissão; b) um elemento

objetivo, traduzido na impossibilidade da subsistência da relação de trabalho; c) o nexo de causalidade entre aquele comportamento e esta impossibilidade.

O referido conceito carece, em concreto, de ser preenchido com valorações. Esses valores derivam da própria norma e da ordem jurídica em geral. O legislador, no n.º 2, do art.º 351.º, do Código do Trabalho, complementou o conceito com uma enumeração de comportamentos suscetíveis de integrarem justa causa de despedimento.

De qualquer forma, verificado qualquer desses comportamentos, que constam na enumeração exemplificativa, haverá sempre que apreciá-los à luz do conceito de justa causa, para determinar se a sua gravidade e consequências são de molde a inviabilizar a continuação da relação laboral (...).

**2.11.** Nas palavras de Monteiro Fernandes Monteiro, em Direito do Trabalho (8.ª Ed, Vol. I, p. 461), verificar-se-á “(...) a impossibilidade prática da manutenção do contrato de trabalho sempre que não seja exigível da entidade empregadora a manutenção de tal vínculo por, face às circunstâncias concretas, a permanência do contrato e das relações pessoais e patrimoniais que ele implica, representem uma insuportável e injusta imposição ao empregador. Conforme jurisprudência do STJ (de entre outra, a acima citada), tal impossibilidade ocorrerá quando se esteja perante uma situação de absoluta quebra de confiança entre a entidade patronal e o trabalhador, porquanto a exigência de boa-fé na execução dos contratos (artigo 762.º do C.C.) reveste-se, nesta área, de especial significado, uma vez que se está perante um vínculo que implica relações duradouras e pessoais. Assim, sempre que o comportamento do trabalhador seja suscetível de ter destruído ou abalado essa confiança, criando no empregador dúvidas sérias sobre a idoneidade da sua conduta futura, poderá existir justa causa para o despedimento. Quanto ao nexo de causalidade, exige-se que a impossibilidade da subsistência do contrato de trabalho seja determinada pelo comportamento culposo do trabalhador. Importa, também ter presente que o despedimento, determinando a quebra do vínculo contratual, é a mais gravosa das sanções, envolvendo a sua aplicação um juízo de adequabilidade e proporcionalidade à gravidade da infração – cfr. Artigo 367.º do CT”.

**2.12.** Com efeito, é jurisprudência praticamente uniforme, nomeadamente, o Acórdão do STJ de 15.02.2006, Processo n.º 05S2844, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), que, apesar de verificadas cinco faltas seguidas ou dez interpoladas injustificadas, têm que estar preenchidos os demais requisitos dos n.ºs 1 e 3 do artigo 351º do Código do Trabalho, para que o empregador possa proceder legalmente ao despedimento do trabalhador com justa causa.

**2.13.** Tal como muito bem se explica no Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 21.02.2020, referente ao processo 3121/18.0T8BRR.L1-4, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), nas faltas não justificadas ao

trabalho cujo número atinja em cada ano civil, cinco consecutivas ou 10 interpoladas, independentemente de prejuízo ou risco, não se deve entender como assente que essas faltas dispensam a verificação dos restantes pressupostos da justa causa – por se tratarem de factos notórios - mas antes, que essas faltas configuram uma “(...) presunção – ilidível – de que tais ausências provocaram os tais danos ou riscos graves, podendo o trabalhador demonstrar que os mesmos não ocorreram, em absoluto ou foram diminutos ou moderados, bastando pensar em situações de avaria da máquina com que trabalhava – ou de outras a montante da sua, na cadeia de produção – durante, pelo menos, parte do período de cinco dias em que não compareceu ou da inexistência de trabalho, por não haver encomendas a satisfazer, durante todos ou alguns desses dias (...)”.

**2.14.** Nos termos da alínea j) do n.º 1 do artigo 127.º do Código do Trabalho, é dever do empregador “manter atualizado, em cada estabelecimento, o registo dos trabalhadores com indicação de nome, datas de nascimento e admissão, modalidade de contrato, categoria, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição de dias de férias.

**2.15.** No caso em apreço, a trabalhadora é acusada de não comparecer no seu local de trabalho, nem justificar as faltas nos dias 1, 2, 5, 13, 14, 29 e 30 de abril, nos dias 7, 8, 12, 14, 25, e 29 de maio e um dia no mês de junho, perfazendo um total de 14 dias de faltas injustificadas interpoladas.

**2.16.** Na ótica da entidade empregadora, com este comportamento a trabalhadora violou os deveres de comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade, realizar o trabalho com zelo e diligência e promover ou executar os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa, previstos nas alíneas b), c) e h) do n.º 1 do artigo 128.º do Código do Trabalho.

**2.17.** Na sequência de todo o exposto e compulsadas as normas legais respeitantes à matéria em causa no presente processo, salienta-se que é dever das entidades empregadoras comprovar, sem margem para dúvidas, que estão a agir em conformidade com os dispositivos legais, sob pena de o despedimento poder conter indícios de discriminação em função da parentalidade, ao pretenderem sem justificação bastante e comprovada, proceder a despedimentos de trabalhadoras/es especialmente protegidas/os.

**2.18.** Desta forma, considerando todos os elementos carreados para o processo, mormente os factos constantes da nota de culpa, no que respeita ao alegado pela entidade empregadora, a prova carreada para o presente processo, a resposta à nota de culpa, bem como a documentação junta, importa clarificar que, em rigor, para a aplicação da sanção disciplinar mais gravosa torna-se necessário estabelecer o necessário nexos causal entre a prática da infração disciplinar, tal como configurada pela entidade

empregadora, o respetivo grau da culpa da trabalhadora e a impossibilidade de manutenção da relação laboral, pelo que será sempre imperativa a demonstração inequívoca de que a trabalhadora adotou as condutas que lhe são imputadas e que aquela conduta, culposa, pela sua gravidade e consequências, torna imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

**2.19.** Salienta-se que a trabalhadora vem acusada de não comparecer no seu local de trabalho, nem justificar as faltas nos dias 1, 2, 5, 13, 14, 29 e 30 de abril, nos dias 7, 8, 12, 14, 25, e 29 de maio e um dia no mês de junho, contudo, da análise à resposta à nota de culpa, vem a trabalhadora contra-argumentar que as faltas dos dias 1 e 2 de Abril, foram justificadas em tempo, reconhecendo quanto às demais que não procedeu à junção de qualquer justificação. Entendendo a trabalhadora que a intenção de despedimento decorre unicamente do facto de se encontrar grávida porquanto no dia em que comunicou tal estado, foi decidido instaurar o processo disciplinar.

**2.20.** Pese embora a quantidade de faltas injustificadas dadas pela trabalhadora, cumpre referir que não consta de todo o processo remetido à CITE que a entidade empregadora tenha optado por exercer, como poderia, a faculdade que a lei lhe confere de, ao abrigo do disposto no n.º 1 do artigo 254.º, exigir ao trabalhador a prova do fundamento para a justificação das faltas, a prestar em prazo razoável.

**2.21.** Não se encontra demonstrado nos autos enviados à CITE qualquer circunstância de que a trabalhadora tenha sido avisada da possibilidade da instauração de processo disciplinar caso continuasse a faltar sem apresentar a respetiva justificação.

**2.22.** De facto, a entidade empregadora, em face do número de ausências injustificadas, não alega nem demonstra ter avisado a trabalhadora arguida de que o número de faltas alegadamente injustificadas, que se iam acumulando, poderia levar ao seu despedimento com justa causa, pelo que não se afigura que o comportamento da trabalhadora, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

**2.23.** A trabalhadora vem acusada de ter incorrido em faltas injustificadas e de ausências por vários períodos de tempo.

**2.24.** É uma verdade que os trabalhadores estão legalmente obrigados ao dever de assiduidade e pontualidade (alínea b) do n.º 1 do artigo 128.º do Código do Trabalho) e ao dever de comunicação de faltas, nos termos do artigo 253.º do Código do Trabalho.

**2.25.** Assim, ainda que se admita que o comportamento da trabalhadora possa, eventualmente, ser passível de censura por parte da entidade empregadora, não resulta comprovado o grau de culpa que implique a impossibilidade de manutenção do vínculo laboral por perda irremediável da necessária confiança por que se devem pautar as relações laborais.

**2.26.** Assim, considerando os factos constantes da nota de culpa, o empregador apesar de o alegar, não consegue demonstrar que a trabalhadora arguido tenha adotado um comportamento culposo e de tal modo grave, que pelas suas consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, atendendo-se ao quadro organizativo da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre a trabalhadora e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso sejam relevantes, pelo que não se verificam os requisitos que constituem justa causa para despedimento, nos termos do artigo 351º do Código do Trabalho.

**2.27.** Sem prejuízo, de eventual censura relativamente a comportamentos da arguida, salienta-se que a sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade e à culpabilidade do infrator, nos termos do n.º 1 do artigo 330º do Código do Trabalho.

**2.28.** Assim sendo, é de concluir que a entidade empregadora não demonstrou de forma inequívoca que constitua justa causa para aplicação da sanção despedimento nos termos do artigo 351.º do Código do Trabalho, conforme exige a Diretiva 92/85/CEE, não permitindo, deste modo, afastar a relação entre o estado do trabalhador e a decisão de a despedir.

**2.29.** Ora, atendendo ao exposto, afigura-se como não demonstrada, de forma inequívoca, a alegada atuação culposa da trabalhadora, eventualmente geradora de uma absoluta necessidade de fazer fraturar a relação laboral. De salientar que o processo não reflete de forma evidente consequências danosas nem eventual lesão grave dos interesses do empregador, diretamente decorrentes da conduta do arguido, condições não dispensáveis para justificar a aplicação da mais gravosa das sanções laborais.

**2.30.** Com efeito, considera-se que a entidade empregadora não ilidiu a presunção a que se refere o artigo 63º n.º 2 do Código do Trabalho, pelo que se afigura não existir no presente processo disciplinar justa causa para despedimento da trabalhadora arguida.

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao exposto, a CITE opõe-se ao despedimento com justa causa da trabalhadora grávida ..., promovido pelo ....., em virtude de se afigurar que tal despedimento poderia constituir uma discriminação por motivo de maternidade.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 31 DE AGOSTO DE 2022, COM O VOTO CONTRA DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP) CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP)**